

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Seram Bagian Barat

Wa Demiwa¹, Ricardo Manarintar Simarmata^{2*}

^{1,2}Politeknik Negeri Ambon, Indonesia

*Corresponding author: ricardomanarintar@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Kebakaran Kabupaten Seram Bagian Barat. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Kuantitatif dan Analisis Regresi Linear Sederhana. Analisis Kuantitatif menunjukkan bahwa komunikasi pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Kebakaran Kabupaten Seram Bagian Barat memiliki nilai rata-rata 3,75 yang diinterpretasikan baik, Sedangkan kinerja pegawai memiliki nilai rata-rata 3,21 yang diinterpretasikan cukup baik. Hasil analisis regresi menunjukan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Kebakaran Kabupaten Seram Bagian Barat. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa, semakin baik komunikasi maka semakin baik pula kinerja pegawai. Untuk meningkatkannya maka pegawai harus selalu mengkomunikasikan sesuatu hal yang berhubungan dengan pekerjaan kepada rekan sejawat dan pimpinan sehingga pekerjaan yang dikerjakan bisa dikerjakan dengan baik dan membuat kinerja dalam bekerja semakin baik.

Kata Kunci: Komunikasi, Kinerja Pegawai.

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of communication on employee performance at the Civil Service Police and Fire Unit of West Seram Regency. The analysis method used in this study is Quantitative Analysis and Simple Linear Regression Analysis. Quantitative Analysis shows that communication at the Civil Service Police and Fire Unit of West Seram Regency has an average value of 3.75 which is interpreted as good, while employee performance has an average value of 3.21 which is interpreted as quite good. The results of the regression analysis show that communication has a positive effect on employee performance at the Civil Service Police and Fire Unit of West Seram Regency. Based on these results, it can be concluded that the better the communication, the better the employee performance. To improve it, employees must always communicate something related to work to colleagues and leaders so that the work that is done can be done well and make work performance better.

Keywords: Communication, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat (Respatiningsih, 2015). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi dan berperan penting dalam meningkatkan Kinerja organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Hal yang perlu diperhatikan adalah meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menciptakan kinerja karyawan yang berprestasi. Pada dasarnya dalam kehidupan organisasi pencapaian tujuan dengan segala prosesnya membutuhkan komunikasi yang efektif. Para anggota organisasi mutlak perlu berkomunikasi satu sama yang lain. Komunikasi merupakan bagian integral dari suatu proses manajemen melalui komunikasi yang efektif, kerja sama yang harmonis dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan (Nitisemito, 2015).

Komunikasi sangat penting bagi seluruh fungsi organisasi, karena sistem operasional dan manajemen digerakkan oleh komunikasi (Goris, 2006). Organisasi apapun bentuknya harus mampu menaungi kegiatan antar karyawan dalam pengerjaan tugasnya. Tujuan komunikasi itu sendiri adalah menyamakan persepsi atau pengertian baik antar pegawai maupun atasan dengan pegawainya dalam melaksanakan pekerjaan. Komunikasi yang efektif yang terjalin dapat ditunjukkan dengan peningkatan kinerja pegawai karena telah berhasil menunjukkan kerjasama yang baik (Garnet et al., 2008). Kinerja merupakan salah satu faktor dalam keberhasilan perusahaan. Tuntutan akan kinerja yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari sebuah organisasi. Kinerja bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2015). Kinerja diharapkan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Penerapan kinerja karyawan dapat meningkatkan eksistensi perusahaan dan membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan lebih efektif.

Menurut Sunyoto (2014) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran, atau disingkat dengan Satpol PP Kabupaten Seram Bagian Barat adalah perangkat Pemerintah Daerah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah.

Organisasi dan tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran ditetapkan dengan Peraturan Daerah. Kegiatan yang dilakukan adalah usahanya untuk menjaga ketentraman dan ketertiban dalam masyarakat, Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran melaksanakan kegiatan-kegiatan penertiban yang dapat mengganggu keamanan dan kenyamanan masyarakat. Pada survey awal penulis menemukan masalah mengenai komunikasi yaitu adanya ketidakpercayaan atasan kepada bawahan dalam menyelesaikan tugas, seperti saat diberikan arahan mengenai tugas, pegawai sering

tidak serius dalam menyimak dengan baik apa yang disampaikan atasan. Kedua bila mendapatkan teguran dari atasan saat melakukan kesalahan, pegawai sering tidak saling menyemangati atau diberikan dukungan, hal ini membuat mereka merasa terasingkan, sehingga pegawai kurang terdorong semangatnya untuk bekerja. Berikut ini adalah data pra-survey atas tanggapan pegawai lewat kuesioner yang saya bagikan. Dapat dilihat dari pernyataan kuesioner dan presentase di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Kuesiner Pra-survey Komunikasi

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah pegawai
		Ya	Tidak	
1.	Saya selalu dapat dipercayai atasan untuk menyelesaikan tugas yang telah di berikan dengan baik.	9 (64,3%)	5 (35,7%)	14
2.	Selalu adanya musyawarah dan keputusan bersama dalam melaksanakan tugas.	14 (100%)	0	14
3.	Saya merasa selalu diberikan dukungan atau perhatian dari atasan dan sesama rekan kerja.	9 (64,3%)	5 (35,7%)	14
4.	Saya merasa dapat bersikap terbuka dengan atasan dan sesama pegawai.	10 (57,1%)	4 (42,9%)	14
5.	Saya merasa sesama rekan kerja selalu memberikan perhatian untuk mencapai kinerja yang tinggi.	14 (100%)	0	14

Sumber: Data diolah, 2024

Dari data dan informasi yang didapatkan dari pra-survey pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Dan Kebakaran Kabupaten Seram Bagian Barat bahwa, masih ada kurangnya komunikasi yang baik pada pegawai Kesatuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Seram Bagian Barat. Dilihat dari tidak adanya keterbukaan antara atasan maupun sesama rekan kerja yang menjawab tidak sebanyak 42,9%. Kemudian atasan tidak memberikan kepercayaan sepenuhnya kepada pegawai untuk menyelesaikan tugas yang telah di berikan terbukti dari 35,7% menjawab tidak. Selain itu, tidak adanya dukungan dan perhatian dari atasan maupun sesama rekan kerja, dimana sebanyak 35,7% yang menjawab tidak. Ini artinya komunikasi antara atasan dan bawahan, maupun sesama rekan kerja tidak seluruhnya berkomunikasi dengan baik terbukti dari respon yang didapatkan pada pra-survey pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Seram Bagian Barat.

Adapun masalah mengenai kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Seram Bagian Barat yaitu pegawai sering menunda pekerjaan seperti terlambat membuat jadwal patrol yang seharusnya bisa di kerjakan dalam waktu yang cepat tetapi kenyataanya jadwal patrol yang dibuat sering memakan waktu lama bahkan sampai lebih dari 2 hari. Selain itu juga, kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan, dimana masih pegawai sering keluar kantor tanpa izin dan pulang lebih awal pada saat jam kerja. Kemudian kurangnya kerjasama antara sesama rekan kerja dimana bila diberikan tugas tim, pegawai sering membebankan pekerjaan kepada rekan kerja, yang mempunyai inisiatif dalam bekerja. Berikut ini adalah data pa-survey atas tanggapan pegawai lewat kuesioner yang saya bagikan. Dapat dilihat dari pernyataan kuesioner dan presentase di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Kuesiner Pra-survey Kinerja

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah pegawai
		Ya	Tidak	
1.	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan yang di perintahkan.	12 (85,7%)	2 (14,3%)	14
2.	Saya selalu teliti dan cermat pada setiap tugas yang saya kerjakan.	9 (64,3%)	5 (35,7%)	14
3.	Bila di berikakan tugas tim saya dan rekan kerja selalu bekerjasama.	7 (50%)	7 (50%)	14
4.	Saya dan sesama rekan kerja saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas dan mampu membuat laporan dengan baik dari hasil kerja kepada atasan.	9 (64,3%)	5 (28,6%)	14
5.	Saya selalu berinisiatif untuk selalu bekerja tanpa harus menunggu perintah.	11 (78,6%)	3 (21,4%)	14

Sumber: Data diolah, 2024

Dari data dan informasi yang didapatkan dari pra-survey pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Kebakaran Kabupaten Seram Bagian Barat bahwa, masih ada kurangnya kinerja yang baik pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Kebakaran Kabupaten Seram Bagian Barat. Dilihat dari jawaban responden yaitu bila diberikan tugas tim selalu bekerjasama responden cenderung menjawab tidak sebanyak 50%. Kemudian ketelitian dan kecermatan pada setiap tugas yang dikerjakan sebanyak 35,7%, bertanggung jawab terhadap tugas dan mampu membuat laporan dengan baik dari hasil kerja kepada atasan sebanyak 28,6%. Selain itu, selalu berinisiatif untuk selalu bekerja tanpa harus menunggu perintah sebanyak 21,4%. Kemudian selalu mengerjakan tugas dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan yang diperintahkan sebanyak 14,3% menjawab tidak. Ini artinya kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Kebakaran Kabupaten Seram Bagian Barat tidak sepenuhnya baik.

Kemudian berdasarkan penelitian terdahulu menurut Rizky Syahputra (2019) dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan NSC Finance Kedaton Bandar Lampung” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan NCS Finance Kedaton Bandar Lampung. Artinya semakin baik komunikasi yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi atau sebaliknya, semakin buruk komunikasi yang dirasakan karyawan, maka semakin buruk pula kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik ingin melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Seram Bagian Barat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program komputer SPSS versi 20. Penelitian ini dilakukan di Satuan Polisi Pamong Praja Dan Kebakaran Kabupaten Seram Bagian Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Kebakaran Kabupaten Seram Bagian Barat yang berjumlah 68 pegawai. Kemudian sampel yang diambil sebanyak 34 pegawai yang

berstatus Pegawai Negeri Sipil pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Kebakaran Kabupaten Seram Bagian Barat. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Observasi yang digunakan untuk mengamati secara langsung objek penelitian, Wawancara yang digunakan untuk menemukan permasalahan pada objek penelitian, Kuesioner yang digunakan untuk mengungkapkan tentang pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Seram Bagian Barat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Seram Bagian Barat juga didirikan pada tanggal 3 Maret 2007 dengan pimpinan pertama yaitu bapak Josef Tanamal, S.Sos. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan disebarikan kepada pelanggan yang melakukan pembelian lebih dari sekali sehingga mendapatkan 34 responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, pendidikan terakhir responden. Jenis kelamin pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Seram Bagian Barat yaitu :

Tabel 3. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	19	56%
2	Perempuan	15	44%
	Jumlah	34	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Dari data tabel menunjukkan bahwa presentase laki-laki sebanyak 19 responden atau 56% dan jumlah responden perempuan adalah 15 responden atau 44%. Ini berarti jumlah pegawai laki-laki pada objek penelitian penulis lebih banyak dibandingkan jumlah pegawai perempuan.

Kemudian pendidikan terakhir pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Seram Bagian Barat yaitu:

Tabel 4. Tingkat Pendidikan Terakhir Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1	SMA	12	35%
2	DIV/S1	22	65%
	Jumlah	34	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Dari data tabel menunjukkan bahwa presentase responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 12 orang atau sekitar 35% sedangkan tingkat pendidikan DIV/S1 sebanyak 22 orang atau 65%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa banyaknya pegawai didominasi oleh tingkat pendidikan DIV/S1. Pada tahap selanjutnya yaitu uji instrumen terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Instrumen uji validitas dilakukan dengan menggunakan *Pearson Correlation*. Pada uji validitas ini, kriteria suatu nilai dikatakan valid jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dan nilai signifikansi < 0.05 . Untuk mengetahui instrumen valid atau tidak, maka dengan ketentuan $r_{hitung} \geq 0,3291$ instrumen tersebut dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas masing-masing indikator dalam tabel di bawah ini :

Table 5 Hasil Uji Validasi

No	Indikator	r-hitung	Nilai signifikan	Ket
1	Variabel Komunikasi			
	Kepercayaan			
	a. Indikator 1	0,962	0,000	Valid
	b. Indikator 2	0,969	0,000	Valid
	Pembuatan keputusan bersama			
	a. Indikator 3	0,987	0,000	Valid
	b. Indikator 4	0,933	0,000	
	Dukungan			
	a. Indikator 5	0,968	0,000	Valid
	b. Indikator 6	0,976	0,000	Valid
	Keterbukaan			
	a. Indikator 7	0,976	0,000	Valid
	b. Indikator 8	0,976	0,000	Valid
	Perhatian atas tujuan kinerja yang tinggi			
	a. Indikator 9			
	b. Indikator 10	0,853	0,000	Valid
		0,8939	0,000	Valid
	Variabel Kinerja pegawai			
2	Kuantitas			
	a. Indikator 1			
	b. Indikator 2	0,930	0,000	Valid
		0,923	0,000	Valid
	Kualitas			
	a. Indikator 3	0,814	0,000	Valid
	b. Indikator 4	0,904	0,000	Valid
	Kerja sama			
	a. Indikator 5	0,927	0,000	Valid
	b. Indikator 6	0,886	0,000	Valid
	Tanggung jawab			
	a. Indikator 7	0,953	0,000	Valid
	b. Indikator 8	0,761	0,000	Valid
	Inisiatif			
	a. Indikator 9	0,771	0,000	Valid
	b. Indikator 10	0,658	0,000	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian diatas, secara keseluruhan semua item menunjukkan nilai *Pearson Correlation* (rhitung) berada di atas 0,3291 dengan tingkat signifikan < 0.05 . Kemudian melakukan uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha*, untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrumen dari variabel sebuah penelitian. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.60. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas yang dijabarkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komunikasi	0,792	Reliable
Kinerja Pegawai	0,676	Reliable

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil pengujian reliabilitas data pada tabel di atas menunjukkan nilai koefisien *Cronbach's alpha* keseluruhan variabel tidak ada yang kurang dari nilai batas minimal 0,60. Hal ini menyimpulkan bahwa indikator-indikator untuk masing-masing variabel dikategorikan reliabel atau handal. Dengan demikian pengukuran instrumen baik validitas maupun reliabilitas adalah valid dan reliabel sehingga dapat dipakai dalam analisis selanjutnya. Kemudian melakukan pengujian hipotesis dengan uji signifikan

parsial (uji - t), Uji – t dilakukan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara masing-masing variabel dapat menerangkan variasi variabel dependen. Hasil dari dilakukannya uji-t statistik, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11.357	1.292		8.792
	Pengaruh Komunikasi	.554	.034	.945	16.300

Sumber: Data diolah, 2024

Hipotesis menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif. Pengujian hipotesis ini menghasilkan nilai thitung 16.300 atau pada nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini didukung. Kemudian dengan koefisien determinasi dimana digunakan untuk menghitung berapa besar kontribusi variabel X terhadap variabel Y, atau dengan kata lain untuk menghitung besarnya pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.945 ^a	.893	.889	1.315

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel 8 menunjukkan bahwa, besarnya nilai R Square adalah 0,893 atau sekitar 89,3%. Hal ini memberi arti bahwa pengaruh variabel independen (Komunikasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 89,3% sedangkan sisanya sebesar 10,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Setelah melakukan observasi dengan menggunakan kuisioner sebagai media pengumpulan data yang kemudian dianalisis dengan menggunakan uji regresi linear sederhana dengan menggunakan SPSS versi 21. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Seram Bagian Barat.

Hasil pengujian hipotesis melalui uji t-statistik menunjukkan variabel komunikasi (X) berhubungan positif dengan nilai signifikan di atas derajat signifikan yang digunakan adalah 0,05 sehingga disimpulkan terdapat pengaruh positif signifikan variabel Komunikasi (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Adanya pengaruh positif antara komunikasi terhadap variabel kinerja pegawai memberi arti bahwa hubungan keduanya adalah searah. Disamping itu pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja pegawai memberi arti komunikasi berpengaruh besar dalam peningkatan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Hasil uji hipotesis variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai menunjukan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Seram Bagian Barat. Dan juga pengaruh

variabel independen (komunikasi) terhadap variabel dependen (kinerja Pegawai) adalah sebesar 89,3% sedangkan sisanya sebesar 10,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Dan juga pimpinan perlu memperbaiki komunikasi dengan pegawai nya agar tidak terjadi salah komunikasi yang berimbas kepada penurunan kinerja pada pegawai. Kemudian pegawai perlu ada sikap inisiatif dalam bekerja sehingga apabila pegawai bisa mempunyai inisiatif maka dapat berdampak pada kinerja yang dihasilkan

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, Dimas Okta. (2016). "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung)." *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 3.1.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga .
- Faramutia, Kiki. (2022). *Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satpol PP Kabupaten Indragiri Hilir*. Diss. Universitas Islam Riau.
- Garnett, J. L., J. P Marlowe, dan K. Sanjay. (2008). *Penetrating the Performance Predicament: Communication as a Mediator or Moderator of Organization Culture's Impact on Public Organizational Performance*. *Public Administration Review* 68(2): 266-273.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goris, José R. (2006). *Effects of satisfaction with communication on the relationship between individual-job congruence and job performance/satisfaction*. *Journal of Management Development* Vol. 26 No. 8, 2007, pp: 732-752.
- Hermawan, A. (2012). *Komunikasi Pemasaran*. Malang : Erlangga Kriyantono, R. (2014). *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta : Kencana.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2006), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama. Bandung: Penerbit: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Allen.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kesebelas*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maulida, Noorlaily. (2018). "Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bess Finance Banjarmasin." *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen* 2.1.
- Nitisemito, [http:// www.scribd.com](http://www.scribd.com) dikutip tanggal 115 Feb 2015.
- Respatiningsih, Ida dan Frans, Sudirjo. (2015). *Pengaruh Komitmen Karyawan, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang)*. Vol. 4. No.3. UNTAG: Semarang.
- Rodhiyallah. (2017). "Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai (Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surabaya)." *Business and Finance Journal* 2.1.
- Saputra, Wisnu Dwi. (2022). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Wonogiri Provinsi Jawa Tengah*. Diss. Institut Pemerintahan Dalam Negeri.
- Setiawan, Agung Dwi. (2016). *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Karya Subur Teknik Utama Di Kota Makassar*. Diss.

- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Cetakan KeSembilan Belas. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sunyoto, D. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno. 2010. Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta Kencana Prenada Media Group.
- Usman, Husaini. (2011). Metodologi Penelitian Sosial. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Wibowo, (2015). Manajemen Kinerja Edisi Kelima, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wong, E., & Askiah, A. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Anugerah Bahtera Lestari di Kota Samarinda. Borneo Studies and Research, 3(1), 887-894.
- Yuli, Citra Gomelan. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan. Diss.